



**IMPLEMENTASI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA REMAJA MASJID AL-FALAH SURABAYA**

Skripsi

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna
Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial
(S.Sos)

Oleh

Nuril Zahrotul Jannah

NIM B94216099

PRODI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2021

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nuril Zahrotul Jannah

NIM : B94216099

Jurusan: Manajemen Dakwah

Judul : Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Remaja Masjid Al-Falah Surabaya

Meyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini belum pernah diajukan kepada lembaga tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini benar-benar hasil karya mandiri penulis dan bukan hasil jiplakan atau plagiasi atas karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya
3. Penulis bersedia menanggung konsekuensi hukum apabila ternyata dikemudian hari diketahui atau terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa skripsi tersebut merupakan hasil plagiasi.

Surabaya, 08 Januari 2021



Nuril Zahrotul Jannah
NIM B94216099

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nuril Zahrotul Jannah

NIM : B94216099

Prodi : Manajemen Dakwah

Judul : Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Remaja Masjid Al-Falah Surabaya

Telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Dosen Pembimbing



Airlangga Bramavudha, MM

NIP: 197912142011011005

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI
IMPLEMENTASI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
REMAJA MASJID AL-FALAH SURABAYA

Disusun Oleh:

Nuril Zahrotul Jannah
B94216099

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada Tanggal 08 Januari 2021

Disetujui oleh:

Penguji I



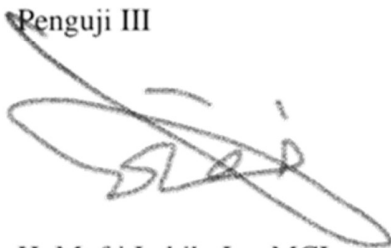
Airlangga Bramayudha, MM.
NIP. 197912142011011005

Penguji II



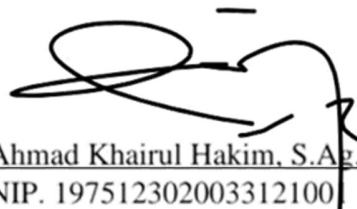
Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I., M.Pd., Kons.
NIP. 197708082007101004

Penguji III



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 19640102199903100

Penguji IV



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP. 197512302003312100

Surabaya, 08 Januari 2021

Dekan



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nuril Zahrotul Jannah
NIM : B94216099
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : nuril.angeline58@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**IMPLEMENTASI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA REMAJA
MASJID AL-FALAH SURABAYA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Oktober 2021

Penulis

()
Nuril Zahrotul Jannah

ABSTRAK

Nuril Zahrotul Jannah, 2021. *“Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Remaja Masjid Al-Falah Surabaya”*.

Fokus masalah yang diteliti adalah bagaimana implementasi perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi remaja masjid Al-Falah Surabaya?

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan penerapan sistem perencanaan sumber daya manusia yang ada di organisasi remaja masjid Al-Falah. Sehingga dapat menjadi manfaat dan acuan tentang bentuk implementasi dari proses perencanaan sumber daya manusia di dalam organisasi remaja islam masjid Al-Falah Surabaya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan deskriptif kualitatif. Peneliti menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu tahap pra lapangan, tahap lapangan dengan wawancara, observasi, serta dokumentasi, dan yang terakhir tahap pasca lapangan. Untuk menguji validitas data dilakukan dengan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Dalam triangulasi teknik, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk triangulasi sumber, peneliti mendapatkan data sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Dengan sumber data yang berbeda-beda ini, peneliti melakukan analisis dan pemeriksaan silang untuk menguji reliabilitas data.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa penerapan perencanaan sumber daya manusia yang ada di remaja masjid Al-Falah ini berupa proses pengkaderan dan pelatihan melalui program kerja. Penerapan ini dilakukan untuk membentuk calon kader-kader RISMA Al-Falah dan membantu kelancaran program kerja Al-Falah untuk mencapai visi dan misi. Dalam tahapan pengkaderan terdapat tiga prinsip, yaitu prinsip penjagaan, prinsip pengkaderan mentoring, dan prinsip pengembangan. Untuk pelatihan program kerjanya antara lain agenda event social dan kajian-kajian rutin. Untuk menyusun strategi perencanaan sumber daya manusia, perlu memprediksi kebutuhan SDM yang dapat dilihat dari faktor-faktor internal dan eksternal program kerja sebelumnya serta dilihat juga dari hasil evaluasi. Sumber daya yang dibutuhkan, disesuaikan dengan kriteria dan syarat-syarat yang ada di RISMA Al-Falah. Dengan adanya sistem perencanaan SDM yang telah tersusun, hal ini dapat mengembangkan kualitas anggota sehingga membantu meningkatkan kinerja anggota dalam mengerjakan program kerja RISMA Al-Falah dengan efektif dan efisien.

Kata kunci: Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi dan tujuan secara pribadi akan tercapai dengan adanya komitmen yang saling mendukung di dalam organisasi itu sendiri. Salah satu bentuk komitmen yang dimiliki organisasi ialah dengan memberikan keluasaan kepada pegawai dalam mengaktualisasikan diri di organisasi. Hal ini merupakan bentuk dukungan organisasi terhadap perkembangan kinerja pegawai. Sedangkan, komitmen yang dimiliki anggota organisasi ialah bekerja mengabdikan diri bagi perusahaan. Pengabdian ini dilakukan untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi.

Masjid adalah rumah Allah SWT yang dibangun agar umat mengingat, mensyukuri, dan menyembah-Nya dengan baik.⁶ Masjid bukan hanya tempat untuk beribadah, namun juga berguna di bidang pendidikan

⁶ Yusuf Al-Qaradhwai. *Tuntunan Membangun Masjid*. (Jakarta: Gema Insani. 2000) hal. 7

Remaja masjid ialah sebuah organisasi di mana para remaja berkumpul di lingkungan masjid dengan melakukan aktivitas sosial maupun aktivitas ibadah. Remaja masjid merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat mendukung bagi kegiatan organisasi, sekaligus juga merupakan objek dakwah yang paling utama.⁷ Remaja masjid dapat menjadi salah satu alternatif pembinaan remaja yang sangat baik. Para remaja akan memperoleh lingkungan yang Islami serta mengembangkan kreativitas mereka. Remaja masjid muncul disebabkan adanya usaha-usaha penyelenggaraan kegiatan Islami, sehingga terbentuklah organisasi remaja masjid. Remaja masjid yang telah mapan, mampu berkerja secara terencana. Remaja masjid melakukan pembinaan dengan menyusun aneka program dengan berbagai aktivitas. Mereka melakukan pembidangan kerja berdasarkan kebutuhan organisasi.

⁷ Suparman dan Andi. “Manajemen Pengelolaan Masjid dan Remaja Masjid di Kota Palopo”. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. (Vol. 1 No. 1, Agustus Thn 2018)

Oleh karena itu, dalam Islam diperlukan pembentukan anggota yang mampu mewujudkan visi dan misi remaja masjid. Dalam melaksanakan visi misi remaja masjid, maka dilanjutkan dengan penyusunan berbagai program kerja. Program kerja merupakan perencanaan jangka pendek perusahaan yang diturunkan dari perencanaan jangka menengah dan jangka panjang.⁸ Tujuan dibuatnya sebuah program kerja ialah untuk membantu menjawab kebutuhan organisasi, membantu organisasi bekerja secara terstruktur, dan membantu organisasi bekerja dengan sistematis. Target program kerja bisa berdasarkan jangka waktu yang panjang maupun jangka waktu yang pendek.

Pengurus masjid membentuk suatu wadah yang dapat menampung dan menyalurkan potensi dan aspirasi mereka secara baik dan terkoordinasi, sehingga dapat memberi manfaat bagi masjid dan masyarakat. Pengurus Masjid Al-Falah memiliki kualifikasi dalam merencanakan SDM yang baru

4

RISMA adalah organisasi yang mewadahi para remaja untuk mengembangkan ide dan gagasan dengan menjadikan masjid sebagai sarana belajar. RISMA Al-Falah Surabaya memiliki berbagai macam divisi beserta program kerjanya. Diambil dari website resmi Al-Falah Surabaya bahwa organisasi ini memiliki enam divisi. Salah satu divisi yang mengontrol sumber daya manusia adalah divisi KPSPDM. Kepanjangan dari KPSPDM adalah Kaderisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. KPSPDM memiliki tiga program kerja. Yang pertama ialah program kerja FORGA. FORGA merupakan Forum Keluarga RISMA yang memiliki aktualisasi dari prinsip penjagaan kader dengan cara mengagendakan silaturahmi antar anggota yang berada di sekitar lingkungan Masjid Al-Falah. Tujuan FORGA adalah untuk mempererat ukhuwah antar anggota RISMA. Beberapa agenda FORGA di antaranya, materi yang disampaikan pembina atau alumni organisasi, lomba memasak antar divisi hingga makan bersama, games, serta sharing antar anggota.

5

mengenai **“Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Remaja Masjid Al-Falah Surabaya.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah, bagaimana implemetasi perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi Remaja Masjid Al-Falah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menggambarkan perencanaan sumber daya manusia di dalam organisasi remaja masjid Al-Falah, sehingga dapat dipelajari tentang bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia yang ada di Remaja Masjid Al-Falah Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua, yaitu:

- ## 1. Manfaat Teoritis

Dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang perencanaan manajemen sumber daya manusia dan berguna bagi peneliti lainnya.

- ## 2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan proses perencanaan sumber daya manusia yang ada di remaja masjid tersebut. Serta dijadikan sarana pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam meningkatkan kemampuan cara berfikir melalui karya ilmiah.

E. Definisi Konsep

- ## 1. Remaja Masjid

Remaja masjid merupakan sumber daya manusia yang sangat mendukung bagi kegiatan organisasi, sekaligus juga objek dakwah yang

2. Sumber Daya Manusia

3. Perencanaan

4. Implementasi

F. Sistematika Pembahasan

1. Pendahuluan

Bab pertama yang mengantarkan pembaca untuk menjawab pertanyaan apa yang akan diteliti. Bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

2. Kajian Teoritik

Memuat uraian tentang tinjauan terdahulu dan kerangka teori relevan yang terkait dengan tema skripsi. Bagian ini untuk membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki landasan ilmiah untuk menjadi pendukung penelitian. Terdiri atas penelitian terdahulu, kerangka teori, dan definisi konsep.

3. Metode Penelitian

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta alasannya, jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validasi instrument, serta analisis yang digunakan.

4. Pembahasan

Memuat pembahasan tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis data. Gambaran umum penelitian mencakup profil objek.

5. Penutup

Memuat tentang saran dan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilanjutkan dengan penulisan daftar pustaka.

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Pertama, penelitian dari Muhammad Mi'rojul Mukmin Ismail dengan judul skripsi “Manajemen Strategi Rekrutmen Imam Masjid Al-Falah Darmo Surabaya”.¹² Penelitian ini menggunakan metode kualitatif pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen strategi rekrutmen imam di Masjid Al-Falah meliputi perumusan strategi, penerapan strategi, dan evaluasi. Rekrutmen imam Masjid Al-Falah menggunakan metode tertutup dan menentukan beberapa kualifikasi dalam merekrut imam.

Kedua, jurnal dari Siti Saodah Susanti dengan judul “Peran Manajemen Organisasi Remaja Masjid Dalam Membentuk Karakter Remaja”.¹³ Jurnal ini menggunakan metode kualitatif pendekatan deskriptif. Hasil dari jurnal ini menjelaskan bahwa usaha yang dilakukan Remaja Masjid Al-Fathu Bandung ialah dengan (1) merumuskan tujuan seperti visi, misi, dan program kerja, (2) merangkai tahapan kegiatan dengan melakukan sosialisasi, rapat kerja, dan pembentukan kepengurusan, (3) menentukan waktu pelaksanaan, (4) melaksanakan kegiatan manajemen organisasi remaja masjid. Manajemen organisasi Remaja Masjid Al-Fathu melakukan evaluasi dalam setiap kegiatannya.

¹² Muhammad Mi'rojul Mukmin Ismail. "Manajemen Strategi Rekrutmen Imam Di Masjid Al-Falah Darmo Surabaya". *Skripsi Manajemen Dakwah*. Hal. vii

10

Keempat, penelitian dari Andri Kusuma Negara dengan judul skripsi “Peran Remaja Masjid Al-Falah Surabaya Dalam Memajukan Umat Islam Di Bidang Kepemudaan Di era 80-an”.¹⁵ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan peranan Remaja Masjid Al-Falah dibagi menjadi tiga peranan, yang pertama dalam pengkaderan yang tujuannya mencetak generasi yang memakmurkan masjid, kedua ialah pembinaan mubaligh muda yang sudah menjadi kewajiban umat islam menyebarkan agama islam dan yang ketiga adalah kewirausahaan yang bertujuan menjadikan generasi muda mampu menciptakan peluang kerja.

Keenam, jurnal dari Erni Widajanti dengan judul “Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan

¹⁶ Laksmi dan Julius. “Pengaruh Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Rekrutmen Karyawan”. *Jurnal Manajemen*. (Vol. 11 No. 1 Thn. 2010)

B. Kerangka Teori

1. Definisi Implementasi

Di dalam kamus besar bahasa penerapan. Browne dan Wilda “implementasi adalah perluasan aktiviti Teori tersebut menjelaskan bahwa implementasi adalah sebuah aktivitas berdasarkan suatu teori yang disusun secara terperinci. Tindakan atau kegiatan yang sesuai dengan rencana dan kebijakan yang ditetapkan.

Implementasi menurut Ripley dan Waddock adalah proses setelah undang-undang ditetapkan dan dilaksanakan. Implementasi kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau hasil yang dapat diukur (*tangible output*).¹⁹ Implementasi adalah proses mewujudkan tujuan-tujuan atau kemandirian organisasi dalam manajemen. Implementasi adalah proses sistematis

Menurut Harold Koontz dan Curil O Dannel, perencanaan adalah fungsi-fungsi manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, program-program, dan alternatif-alternatif yang ada.²¹ Ketika tujuan dan kebijakan ditentukan, selanjutnya ialah menentukan SDM.

3. Tahapan-tahapan Perencanaan

a. Menentukan Tujuan yang akan Dicapai

b. Menentukan Kedudukan Organisasi Berkaitan dengan Tujuan yang Dicapai

c. Menentukan Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Tujuan Perencanaan

4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perencanaan

a. Faktor internal

[illegible]

Sebuah perusahaan maupun organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada SDM yang menjalankannya. Jeffrey Pfeffer menyatakan bahwa SDM merupakan *sustainable competitive advantage*. Ia membandingkan kedudukan istimewa SDM dengan sumber-sumber keunggulan lain yang kini semakin berkurang keampuannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.²⁸ SDM adalah manusia yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan sebagai pemikir, pelopor, dan perencana.

7. Permintaan Sumber Daya Manusia

²⁷ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013). hal. 4

²⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hal. 6

²⁹ Sukmawati Marjuni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: CV Sah Media. 2015) hlm. 6

ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Q

26)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang dipekerjakan adalah orang yang kuat. Sumber daya manusia yang dimaksud merupakan unsur paling penting bagi organisasi sebagai pengendali dan penentu organisasi.

Sumber daya manusia yang diperlukan harus yang memiliki kemampuan menguasai teknologi dan cepat reponsif terhadap perkembangan teknologinya. Semua perusahaan pasti membutuhkan SDM, oleh karena itu perusahaan harus memprediksi kebutuhan SDM. Peramalan kebutuhan SDM merupakan bagian yang terpenting dan tersulit dalam perencanaan. ³⁰ Perlunya diidentifikasi berapa jumlah SDM yang dibutuhkan dan kebutuhan SDM yang diperlukan untuk menjalankan program kerja perusahaan.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang dipekerjakan adalah orang yang kuat. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini merupakan unsur paling penting bagi organisasi sebagai pengendali dan penentu organisasi.

Sumber daya manusia yang diperlukan harus yang mampu menguasai teknologi dan cepat reponsif terhadap perubahan teknologinya. Semua perusahaan pasti membutuhkan SDM, maka perusahaan harus memprediksi kebutuhan SDM. Peramalan kebutuhan karyawan merupakan bagian yang terpenting dan tersulit untuk dilaksanakan.³⁰ Perlunya diidentifikasi berapa jumlah SDM yang akan dibutuhkan dan kebutuhan SDM yang diperlukan untuk menjalankan program kerja perusahaan.

17

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.³¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan data yang diambil bukan dari angka-angka, tetapi data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian dalam metode kualitatif dilakukan dengan kondisi alamiah. Metode ini berupa data yang terkumpul dan analisisnya bersifat kualitatif. Peneliti mengumpulkan sendiri data-data penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sehingga semua informasi yang diperoleh memberikan makna dan bisa diolah ke dalam beberapa kategori.

B. Objek Penelitian

³¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. (Bandung:Alfabeta.2013)

1. Jenis Penelitian

a. Data primer

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan informasi tentang gambaran proses perencanaan sumber daya manusia yang diimplementasikan para remaja masjid di dalam organisasi RISMA Al-Falah. Mulai dari fungsi perencanaan SDM, tahapan sistem perencanaan SDM, dan kebutuhan SDM.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung. Data yang didapat berasal dari laporan-laporan dari luar, media, atau informasi dari riset terdahulu. Peneliti juga mengumpulkan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan dengan membaca buku dan data dokumentasi lainnya. Data sekunder yang dihimpun di penelitian ini ialah data-data yang berhubungan dengan tema penelitian.

19

2. Sumber Penelitian

a) Informan

Informan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan khusus tentang penelitian yang diteliti oleh peneliti serta bersedia untuk berbagi informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian kepada peneliti.³² Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan tentang fokus penelitian. Pertanyaan yang diberikan kepada peneliti dilakukan dengan tatap muka dan sebagian dilakukan dengan cara telekomunikasi (telekomunikasi ini dilakukan karena adanya dampak pandemi di lokasi penelitian). Data pertanyaan yang peneliti ajukan kepada informan berhubungan tentang fungsi perencanaan SDM, tahap-tahap sistem perencanaan SDM, faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM, serta kebutuhan dan pengadaan SDM di RISMA Al-Falah. Beberapa informan yang membantu peneliti dalam mendapatkan data penelitian, ialah:

- 1) Angga Kurniawan, selaku Ketua Organisasi RISMA Al-Falah.
- 2) Rapi Maulani, selaku Anggota Devisi KPSDM yang bertugas di bagian mentoring.
- 3) Alfandino Rasyid, selaku Ketua Devisi Kharisma.
- 4) Himmah Sholihuddin, selaku Wakil Ketua Devisi Kharisma yang mendampingi dan membantu tugas Ketua Devisi Kharisma.
- 5) Atik Apprinda, selaku Anggota Devisi KPSDM yang bertugas di bagian kaderisasi.

b) Dokumen

20

- 4) Mengurus surat perizinan
Peneliti membuat surat permohonan izin mengajukan kepada lembaga sebelum terjun ke lapangan. Surat perizinan yang dimaksud ialah agar memudahkan penelitian dan pengumpulan data yang dicari. Peneliti lebih mengetahui siapa saja pihak yang berwenang memberikan izin bagi pelaksanaan penelitian dan persyaratan lain yang diperlukan dalam mengurus perizinan.
- 5) Menentukan perlengkapan penelitian
Perlengkapan penelitian digunakan peneliti saat di lapangan. Peneliti telah menyiapkan perlengkapan yang diperlukan sebelum turun ke lapangan. Perlengkapan tersebut bisa berupa daftar pertanyaan, alat handphone, dan alat sebagainya yang diperlukan.

5) Menentukan perlengkapan penelitian

6) Jumlah waktu studi

b. Tahap Lapangan

1) Wawancara

22

sudah ada untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Pengumpulan data observasi dilakukan dengan cara partisipatif, yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan yang dilakukan objek penelitian. Peneliti melakukan pengamatan yang dilakukan di lingkungan masyarakat Al-Falah Surabaya.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan untuk menyiapkan dokumen-dokumen tertentu sebagai bukti dari sumber-sumber informasi terkait. Peneliti mengumpulkan data-data dari hasil dokumentasi tertulis maupun media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti baik wawancara maupun observasi.

c. Tahap Pasca Lapangan

Peneliti mengumpulkan hasil-hasil dari data lapangan yang diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- 1) Tahap analisis data

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan untuk menyiapkan dokumen-dokumen tertentu sebagai bukti akurat dari sumber-sumber informasi terkait. Peneliti mengumpulkan data-data dari hasil dokumentasi tertulis maupun media cetak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti baik dari wawancara maupun observasi.

Peneliti mengumpulkan hasil-hasil dari data lapangan yang diperoleh dengan cara sebagai berikut:

Proses analisis data ialah peneliti telah menelaah seluruh data yang didapatkan dari berbagai sumber wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data-data yang diperoleh telah direview hingga menemukan teori baru.

Tahap penulisan laporan ialah tahap terakhir dari penulisan skripsi dan tahap penelitian. Dalam tahap penulisan laporan ini, peneliti telah membuat laporan dengan penulisan yang baik dan menghasilkan kualitas yang baik bagi hasil penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data selama penelitian di lapangan. Dalam teknik pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang yang ingin mencari informasi dari seseorang tersebut dengan mengajukan pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Melalui wawancara ini peneliti telah memperoleh informasi:

- 1) Tujuan perencanaan SDM di organisasi RISMA Al-Falah.
- 2) Manfaat perencanaan SDM bagi organisasi RISMA Al-Falah.
- 3) Penyusunan tahapan sistem perencanaan SDM di organisasi RISMA Al-Falah.
- 4) Proses tahapan perencanaan SDM di organisasi RISMA Al-Falah.
- 5) Faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan SDM RISMA Al-Falah.
- 6) Kriteria SDM untuk sistem perencanaan SDM di RISMA Al-Falah.
- 7) Kebutuhan dan permintaan SDM di organisasi RISMA Al-Falah.

b. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Pengamatan dilakukan dengan langsung turun ke lapangan dan mengikuti kegiatan di Lingkungan Masjid Al-Falah bersama para anggota remaja masjid. Peneliti ingin mengetahui bagaimana cara organisasi para remaja Al-Falah dalam memprediksi kebutuhan-kebutuhan SDM untuk proker organisasi dan menyiapkan para SDM sebagai kader yang

1. Kegiatan workshop di Masjid Al-Falah dengan didatangkan tamu-tamu tertentu. Acara ini diadakan oleh takmir Masjid Al-Falah itu sendiri.
2. Kegiatan MJS (Majelis Jejak Nabi) di Masjid Al-Falah. Acara ini diadakakan oleh para remaja dari RISMA Al-Falah.

c. Dokumentasi

F. Teknik Validitas Data

Triangulasi maksudnya ialah peneliti mengambil perspektif dari berbagai sudut pandang mengenai permasalahan untuk menjawab pertanyaan dari masalah penelitian. Triangulasi artinya pemeriksaan kembali data dengan tiga cara antara lain triangulasi sumber, teknik, dan

Peneliti menggunakan triangulasi teknik dan sumber untuk meningkatkan validitas data penelitian. Dalam triangulasi teknik ini, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Melalui triangulasi sumber, peneliti mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Peneliti hanya menggunakan triangulasi teknik dan sumber, kecuali triangulasi waktu. Peneliti tidak memakai triangulasi waktu karena sumber data yang diperoleh telah dilakukan sekali saja.

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data sistematis yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti melakukan proses analisis data selama proses penelitian berlangsung hingga selesai dikerjakan. Di awal penelitian, peneliti

Model analisis interaktif merupakan proses siklus yang terdapat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data. Dalam menganalisis data juga dilakukan transkrip dan koding. Transkrip dilakukan dengan cara menulis secara rinci seluruh hasil pengamatan dan wawancara.

Koding adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan gambaran nyata sebagai suatu kesatuan data kualitatif yang diperoleh. Fungsi koding untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis dan menarasikan data secara sistematis. Peneliti harus berperan aktif dalam empat hal, sebagai berikut:

Peneliti mengumpulkan data lapangan menggunakan metode yang ditentukan. Metode yang dimaksud seperti wawancara, observasi, maupun dokumentasi.

Reduksi ialah sebuah proses pemilihan, perhatian, pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini dilakukan selama kegiatan pengumpulan data berlangsung. Pada tahap reduksi data, peneliti telah mengorganisasi data yang didapatkan, membuang data yang tidak perlu, menggolongkan data dan mengkode data sehingga memudahkan proses penarikan kesimpulan untuk diverifikasi. Selanjutnya peneliti dapat membuat pilihan-pilihan analisis agar dapat memilah data yang diperoleh di lapangan penelitian.

Penyajian data merupakan kumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti menyajikan informasi dari hasil penelitian tentang implementasi perencanaan sumber daya manusia pada organisasi RISMA Al-Falah Surabaya. Dengan penyajian data ini, peneliti dengan mudah mencermati dan memahami yang akan

Oleh sebab itu pentingnya membuat suatu organisasi seperti remaja masjid yang diharapkan dapat meringankan kegiatan-kegiatan yang ada di Masjid Al-Falah. Organisasi seperti remaja masjid sangat penting untuk memakmurkan masjid dan mencegah perilaku perilaku menyimpang yang marak dilakukan di kalangan pemuda saat itu.

a. Visi RISMA Al-Falah adalah menjadi wadah bagi pemuda Islam untuk belajar, berkreasi dan berdakwah serta sebagai *roll model* remaja masjid se-Asia Tenggara pada tahun 2030.

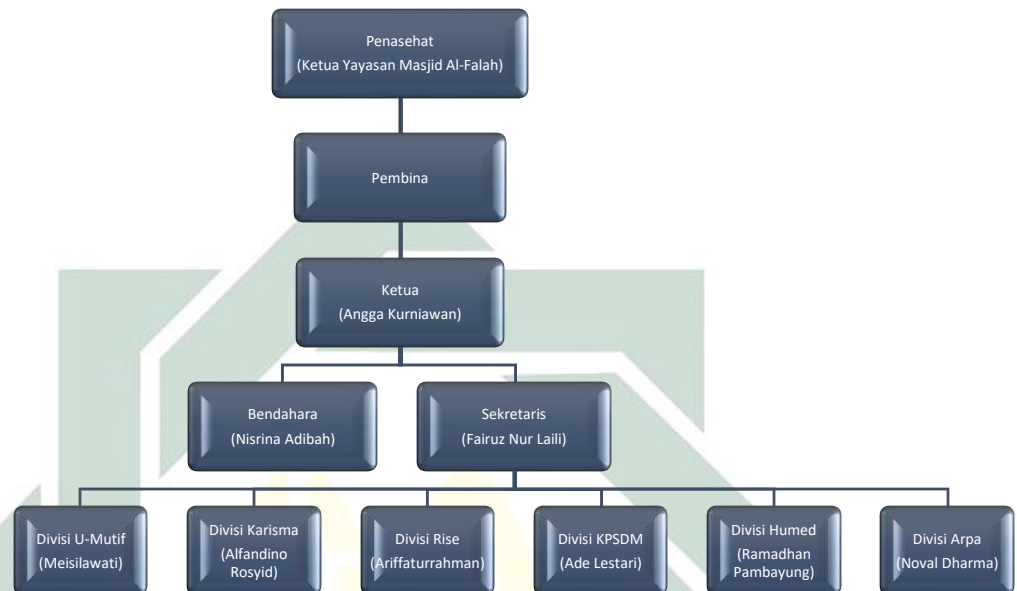
1. Berupaya keras mengembalikan fungsi masjid sebagai pusat kegiatan umat Islam.

2. Memberikan pembinaan tentang agama Islam, kreativitas, kemandirian, serta kepemimpinan kepada kader-kader remaja masjid Surabaya.

3. Membuat dan menjalankan sistem ke-organisasian remaja masjid yang profesional.

4. Membuat program kerja yang mampu mengoptimalkan potensi akal, ruh, dan jasad generasi muda Islam.

3. Struktur Organisasi Remaja Islam Masjid Al-Falah



B. Penyajian Data

Peneliti mengumpulkan hasil penelitian dari proses observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menyajikan data-data mengenai “Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Remaja Islam Masjid Al-Falah”, sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Sistem perencanaan SDM ini diimplementasikan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dari keberhasilan pencapaian tujuan tersebut juga menghasilkan manfaat-manfaat di dalam organisasi atau perusahaan.

a. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia di RISMA Al-Falah

RISMA Al-Falah menyebutkan bahwa tujuan dari adanya perencanaan sumber daya manusia di RISMA ialah untuk

disiapkan untuk menjadi penerus pengurus selanjutnya. Begitupun untuk menyiapkan kader-kader dakwah yang siap menunjang loker atau program kerja RISMA ke depan maupun kebutuhan umat Islam secara umum.” (N1, 29 Mei 2020).

“Tujuan KPSPDM di RISMA, jadi divisi ini fokus internal RISMA yaitu mengkader anggota RISMA, mengembangkan kapabilitas SDM-nya. Divisi ini memiliki tiga prinsip penting yaitu pembinaan atau penjagaan, kedua pengkaderan, dan ketiga pengembangan. (...) (Kamis 18 Juni 2020).

“Tujuannya dari perencanaan SDM di RISMA itu untuk sumber daya manusianya yaitu mereka para anggota RISMA bisa terdistribusi di divisi-divisi yang mereka tuju dengan semaksimal mungkin. Dan supaya mereka

“Tujuan KPSPDM di RISMA, jadi divisi ini fokus pada internal RISMA yaitu mengkader anggota serta mengembangkan kapabilitas SDM-nya. Divisi ini punya tiga prinsip penting yaitu pembinaan atau penjagaan, yang kedua pengkaderan, dan ketiga pengembangan. (...)” (N2, Kamis 18 Juni 2020).

“Tujuannya dari perencanaan SDM di RISMA itu agar sumber daya manusianya yaitu mereka para anggota remas bisa terdistribusi di divisi-divisi yang mereka tempati dengan semaksimal mungkin. Dan supaya mereka mendapatkan peran dan yang cocok sesuai karakter mereka, jadi ya bisa mengembangkan diri mereka.” (N3, Rabu 06 Mei 2020).

“Pertama untuk tujuannya ya tujuan dari perencanaan agar dapat tercapai *goal* tujuan atau visi misi secara baik dari untuk Kharisma secara umum, maupun bagi Kharisma secara khusus (...).” (N4, Senin 31 Agustus 2020).

Jawaban narasumber 4 diatas menjelaskan, bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh untuk memperlakukan *passion* dan *skill* para anggota. Tujuannya agar para anggota masjid dapat mencapai visi misi di RISMA Al-Falah secara umum. RISMA dapat menjalankan segala rencana program kerja efektif ditiap-tiap divisi. Sehingga kelancaran program kerja dijalankan RISMA Al-Falah dapat memajukan nama Yayasan Masjid Al-Falah Surabaya.

“Pertama untuk tujuannya ya tujuan dari perencanaan SDM agar dapat tercapai *goll* tujuan atau visi misi secara efektif baik dari untuk Kharisma secara umum, maupun bagi Divisi Kharisma secara khusus (...).” (N4, Senin 31 Agustus 2020).

b. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia bagi RISMA Al-Falah

33

Juga beberapa SDM yang dengan itu pun akhirnya bisa ditempatkan di posisi divisi yang tepat” (N3, Rabu 06 Mei 2020)

Jawaban dari narasumber 3 menjelaskan perencanaan sumber daya manusianya ialah terdapat agenda kegiatan RISMA Al-Falah dengan lanca Perencanaan sumber daya manusia yang tepat membantu program kerja RISMA Al-Falah menjadi efisien. Secara garis besar, bermanfaat untuk membantu memanfaatkan ide dan gagasan anggota RISMA Al-Falah ditempatkan di posisi divisi yang tepat.

2. Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Jawaban dari narasumber 3 menjelaskan bahwa manfaat perencanaan sumber daya manusianya ialah terbantunya proses agenda kegiatan RISMA Al-Falah dengan lancar dan kondusif. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat sasaran akan membantu program kerja RISMA Al-Falah menjadi efektif dan efisien. Secara garis besar, bermanfaat untuk mengasah *skill* serta memanfaatkan ide dan gagasan anggota RISMA dengan ditempatkan di posisi divisi yang tepat.

Dalam perencanaan sumber daya manusia terdapat hal-hal dan teknis bagi anggota atau karyawan. Perencanaan SDM berfokus pada pengembangan kemampuan anggota atau karyawan. Perencanaan sumber daya manusia memiliki tahapan-tahapan dalam menyusun strategi yang diperlukan.

Pemetaan Kapasitas SDM menjadi langkah awal untuk menyusun sistem perencanaan sumber daya manusia di RISMA Al-Falah. Sebelum memetakan kualitas dari masing-masing individu ke dalam sebuah posisi-posisi tertentu di RISMA Al-Falah, dilakukan rekrutmen terlebih dahulu. Proses rekrutmen merupakan

“Rekrutmen sendiri secara umum dilaksanakan biasanya hanya bergantung dari jumlah orang yang mau direkrut yang mendaftar ya untuk per orang rata-rata setengah sampai 45 menit untuk wawancaranya sesi wawancara (Jumat 29 Mei 2020)

“(…) Jumlah sebelum rekrutmen yang barusan ini itu sekitar 80 orang tapi yang aktif itu sekitar 50 an orang aja yang bener-bener berkontribusi. Terus yang open rekrut kemarin itu target itu dikurangi, karena ya biar nggak banyak gitu lho Mbak, kan juga udah ada anggota lama. Itu kemarin yang daftar tuh sekitar 35 orang, terus diterima jadi anggota itu, ini, berapa, 20 orang. Terus 1 orang itu mengundurkan diri, yang 14 orangnya itu jadi loh bukan anggota sih sebenarnya Mbak, kayak ap

“(...) Jumlah sebelum rekrutmen yang barusan ini itu sekitar 80 orang tapi yang aktif itu sekitar 50 an orang aja Mbak yang bener-bener berkontribusi. Terus yang open rekrutmen kemarin itu target itu dikurangi, karena ya biar nggak terlalu banyak gitu lho Mbak, kan juga udah ada anggota lama kan. Itu kemarin yang daftar tuh sekitar 35 orang, terus yang diterima jadi anggota itu, ini, berapa, 20 orang. Terus yang 1 orang itu mengundurkan diri, yang 14 orangnya itu jadi ini loh bukan anggota sih sebenarnya Mbak, kayak apa ya, kayak lebih ke jamaah gitu loh. (...)” (N2, Kamis 18 Juni 2020)

Dari penjelasan dua narasumber tersebut, ialah tentang kuota jumlah rekrutmen tahun 2019/2020. Rekrutmen dilaksanakan di RISMA Al-Falah dibatasi dengan jumlah yang diperlukan. Dari jumlah 35 pendaftar, yang diterima berjumlah 20 pendaftar. Target dilakukan agar menyesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia di RISMA Al-Falah.

interviewnya itu, mana kira-kira yang paling sesuai sama divisi yang dia pilih gitu loh, kemudian kompetensi yang dia itu yang mendekati sama yang dipilih itu yang divisi mana, gitu kalau dia ditempatkan di pilihan tersebut” (N2, Kamariyanti, 2019)

Narasumber 2 menjelaskan bahwa dalam proses wawancara dilanjutkan dengan proses mengisi formulir. Di formulir tersebut anggota akan memilih dua divisi yang diminati di RUMAH KITA. Ketetapan posisi divisi tetap diatur oleh perusahaan. Ketetapan posisi ini berdasarkan hasil interview yang dilakukan. Penentuan posisi-posisi divisi pada formulir individu disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi

Narasumber 2 menjelaskan bahwa dalam proses rekrutmen dilanjutkan dengan proses mengisi formulir. Di formulir ini para anggota akan memilih dua divisi yang diminati di RISMA Al-Falah. Ketetapan posisi divisi tetap diatur oleh pengurus RISMA. Ketetapan posisi ini berdasarkan hasil interview dari wawancara yang dilakukan. Penentuan posisi-posisi divisi pada masing-masing individu disesuaikan dengan kemampuan dan kontribusinya.

“Penilaian SDM tersebut ke apa ya, untuk kecocokan ya dengan posisi atau amanah yang mau kita berikan itu kita lakukan penilaian. Pertama mulai saat proses rekrutmen yaitu berupa wawancara. (...) Selanjutnya kita gali beberapa informasi baik itu pengalaman organisasi maupun pengalaman-pengalaman lainnya, pengalaman lain dalam artian yang cocok dengan amanah yang mau kita berikan atau posisi yang mau kita berikan. Kemudian yang kedua yaitu melalui proses pemantauan, ya selama beraktivitas di RISMA” (N1, Jumat 29 Mei 2020)

Proses perencanaan sumber daya manusia di sini tentang latihan dan pengembangan terhadap anggota RISMA. Bentuk latihan dan pengembangannya ialah proses pengkaderan program kerja. Proses tersebut memerlukan langkah-langkah tertentu yang berkaitan dengan aktivitas RISMA Al-Falah. Sehingga dapat diimplementasikan oleh seluruh anggota RISMA. Perencanaan sumber daya manusia tersebut disusun oleh pengurus inti RISMA yang berwenang.

“(…) Untuk proses rekrutmen sementara ketua nanti mengontrol atau mensupervisi selama proses rekrutmen. (…) Kemudian para KADIV yang mengeksekusi dalam artian yang akan punya wewenang yang menentukan posisi-posisi di proker-proker tadi

Proses perencanaan sumber daya manusia di sini adalah tentang latihan dan pengembangan terhadap anggota RISMA. Bentuk latihan dan pengembangannya ialah proses pengkaderan dan program kerja. Proses tersebut memerlukan langkah-langkah tertentu yang berkaitan dengan aktivitas RISMA Al-Falah. Sehingga dapat diimplementasikan oleh seluruh anggota RISMA. Proses perencanaan sumber daya manusia tersebut disusun oleh para pengurus inti RISMA yang berwenang.

“(...) Kalau misalnya dalam hal apa ya tentang pengembangan SDM, itu yang berhak merencanakan itu ya divisi KPSDM sama di BPH, KADIV. Persetujuan juga BPH, KADIV juga.” (N2, Kamis 18 Juni 2020)

39

“(…) Untuk menyesuaikan tahapan-tahapan dengan program-program terkait ya caranya beragam tergantung prokernya apa. Tapi secara garis besar sama, yaitu tetap mengikuti arahan dari ketua tentang proses program kerja yang bersangkutan (…)” (N3, Rabu 06 Mei 2020)

Adapun penjelasan tentang perencanaan sumber daya manusia dalam pengkaderan. Ada tiga macam pengkaderan di RISMA Al-Falah. Tiga macam pengkaderan ini merupakan tiga prinsip penting yang ada di Divisi KPSPDM.

“(...) Divisi ini punya 3 prinsip penting yaitu pembinaan atau penjagaan, yang kedua pengkaderan, dan ketiga pengembangan. Aktualisasi dari prinsip penjagaan kader di mana diadakan agenda silaturahmi antar anggota yang bertempat di sekitar Masjid Al-Falah, rumah anggota,

maupun tempat umum lainnya. Tujuannya ya untuk merekatkan ukhuwah antar anggota RISMA dan memberikan energi semangat dan juga ghirah. Biasanya agenda penjagaan ini yaitu materi oleh pembina atau alumni, lomba masa antar divisi, makan bersama, *games*, dan *sharing* antar anggota. Kalau aktualisasi dari prinsip pengkaderan yaitu mentoring. Dimana setiap seminggu sekali diadakan agenda mentoring, dan liqo dengan murobbi. Tujuannya agar anggota dapat menambah keilmuan agamanya, memperbaiki bacaan Al-Quran, menambah hafalan, serta dapat meningkatkan amalan sunnah secara istiqomah. Memfasilitasi pelatihan pengembangan diri aktualisasi dari prinsip pengembangan. Contohnya yaitu seperti kelas *public speaking*, mengikuti seminar-seminar secara bergantian untuk anggota yang aktif dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keberanian anggota dalam mengemukakan pendapatnya dan juga meningkatkan *skill* sesuai bidang masing-masing” (N2, Kamis, 18 Juni 2020)

Sesuai dengan jawaban narasumber di atas, hal-hal di atas menjelaskan tentang adanya proses-proses yang tersusun dalam sistem perencanaan manajemen yang dilakukan oleh Divisi KPSDM. Penjelasan dari dua narasumber di atas intinya hampir sama, namun dari narasumber 2 lebih menjelaskan keterangannya dengan menyebutkan tiga jenis prinsip dalam perencanaan SDM di organisasi. Prinsip pertama ialah aktualisasi prinsip penjagaan yang dilakukan dengan mengadakan materi, lomba, *games*, makan bersama dan *sharing* antar anggota. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan mempererat silaturahmi bagi seluruh anggota RISMA Al-Falah. Prinsip kedua ialah aktualisasi dari prinsip pengkaderan segi

Agendanya berupa *public speaking* dan seminar. Pelaksanaan pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan keberdayaan anggota dalam mengemukakan pendapat. Penjelasan prinsip-prinsip tersebut merupakan tujuan proses pengkaderan untuk mengembangkan kapabilitas sumber daya manusia di RISM Falah. Adapun beberapa narasumber lain yang menjelaskan tahapan perencanaan sumber daya manusia dalam program Perencanaan sumber daya manusia dalam program kerja dipegang oleh Divisi Kharisma.

“Jadi tahapan perencanaan yang buat proker itu ya pertama kita membentuk tim inti buat agenda ke khusus, lalu mencari *volunteer* lainnya ya yang akan remas itu. Setelah itu melakukan pengonsepan pro

“Jadi tahapan perencanaan yang buat proker itu ya pertama-tama kita membentuk tim inti buat agenda kegiatan khususnya, lalu mencari *volunteer* lainnya ya yang anggota remas itu. Setelah itu melakukan pengonsepan program kerja dengan mengikuti rapat-rapat, trus ada eksekusi, lalu terakhir kita adakan evaluasi. (...)” (N3, Rabu 06 Mei 2020)

“Untuk Divisi Kharisma yang saya bergabung di dalamnya terutama di dalam kajian-kajian pertama kita tentuin kita kasih kita mau angkat tema apa aja. (...) Yang pertama sirah nabi, yang kedua sirah sahabat, yang ketiga kajian adab, iya itu. Nah itu sudah terbentuk temanya kita tentuin ini *golls* atau tujuan yang akan kita capai dari tema yang mau kita angkat itu. Nah setelah sudah mateng, kita selanjutnya ini di pembentukan panitia. Kita sudah nyiapin timnya atau sesi-sesinya masing-masing sudah lengkap. Nanti masing-

Narasumber 3 menjelaskan bahwa proses tahapan perencanaan SDM dalam program kerja ialah dimulai dengan pembentukan tim inti, menentukan tema, open rekrutmen anggota RISMA sebagai panitia, dan melakukan pengonsepan kerja. Narasumber 4 juga menyampaikan demikian, dengan sedikit tambahan tema dalam pengkaderan anggota yang dijelaskan yaitu ada sirah nabi, sirah sahabat, dan kajian adab. Keterangan narasumber 3 lebih detail hingga disebutkan adanya tahapan terakhir yaitu eksekusi dan evaluasi. Tahapan ini dilakukan pada sebuah event sosial yang dipegang oleh Divisi Kharisma dalam program kerja RISMA Al-Falah.

Dalam proses perencanaan sumber daya manusia, perlunya diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi anggotanya. Faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua macam, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun beberapa faktor internal yang dijelaskan oleh beberapa narasumber.

43

yang masih cukup awam.” (N3, Rabu 06 Mei 2020)

“Untuk hambatan terkait perencanaan SDM, kepanitiaan ya. Ini mungkin ketika, inikan anggota kebanyakan dari mahasiswa ya. (...), itu banyak mu yang belum bisa menjadi panitia karena kesibukannya (N4, Senin 31 Agustus 2020)

“Kalau untuk ini, apa namanya, karena RISMA kan berbagai rentang usianya itu cukup lebar ya Mbak yang dari pelajar SMA, sampai sudah kerja yang kurang dari 25 tahun. Nah itu juga termasuk satu ketika mengadakan acara sih Mbak, kan kalau jam kerja orang kerja sama jam kerjanya orang sekolah itu kan yang berbeda (...) Jadi kendalanya kadang menyesuaikan waktunya, nyari pemateri yang cocok itu yang sesuai

“Kalau untuk ini, apa namanya, karena RISMA kan berbagai rentang usianya itu cukup lebar ya Mbak yang dari pelajar SMA, sampai sudah kerja yang usianya kurang dari 25 tahun. Nah itu juga termasuk satu ketika mengadakan acara sih Mbak, kan kalau jam kerja orang kerja sama jam kerjanya orang sekolah itu kan yang berbeda (...) Jadi kendalanya kadang menyesuaikan waktunya, nyari pemateri yang cocok itu yang sesuai penyampaiannya itu enak ke teman teman. Terus kendala pelaksanaannya itu lebih ke teknisnya sih Mbak, kadang udah di bagi tapi kadang gak jalan, jadi lebih ke teknis jawab personal gitu sih” (N5, Selasa 1 September 2020)

orang kerja sama jam kerjanya orang sekolah itu kan yang berbeda (...) Jadi kendalanya kadang menyesuaikan waktunya, nyari pemateri yang cocok itu yang sesuai penyampaianya itu enak ke teman teman. Terus kendala pelaksanaannya itu lebih ke teknisnya sih Mbak, kadang udah di bagi tapi kadang gak jalan, jadi lebih ke tantang jawab personal gitu sih” (N5, Selasa 1 September 2020)

Menurut empat narasumber, yang menjadi faktor kendala internal ialah tentang sistem informasi manajemen dan organisasi dalam koordinasi waktu. Yang dijelaskan narasumber 2 ialah mengkoordinasi dalam penyesuaian waktu ketika masa pandemi covid-19. Narasumber 5 dan narasumber 3 juga menjelaskan a

mengkoordinasi dalam penyesuaian waktu ketika masa pandemi covid-19. Narasumber 5 dan narasumber 3 juga menjelaskan a

Pembahasan selanjutnya ialah tentang adanya faktor eksternal. Terdapat keterangan dari beberapa narasumber mengenai faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi perkembangan RISMA. Secara umum faktor eksternal dari segi pendukungan berasal dari Masjid Al-Falah itu sendiri.

“(…) Pendukung sebenarnya nama Masjid Al-Falah tidak langsung mempengaruhi antusias masyarakat kepada RISMA, kalau dari segi dananya sebagian besar program remas sudah mendukung dari Masjid Al-Falahnya sendiri. (...)” (Narasumber 2020)

“Faktor pendukungnya paling besar ya itu dukungan dari Masjid Al-Falah. Karena Masjid Al-Falah sendiri sudah punya

“(...) Pendukung sebenarnya nama Masjid Al-Falah secara tidak langsung mempengaruhi antusiasme masyarakat kepada RISMA, kalau dari segi dananya Alhamdulillah sebagian besar program remas sudah mendapat alokasi dana dari Masjid Al-Falahnya sendiri. (...)” (N3, Rabu 06 Mei 2020)

“(...) Kalau faktor eksternal ya kayak sosial budaya itu (...) sikap sosial dari masing-masing kita yang dari RISMA maupun orang-orang itu sama-sama saling peduli gitu. Oh ya ya yang teknologi, mungkin kayak sosmed dan internet gitu ya, di RISMA sudah ada divisi yang mengatur mbak, divisi Humed. Jadi InsyaAllah dengan itu semua yang itu apa yang berhubungan dengan komunikasi atau sosmed dan webnya

Al-Falah memiliki peran penting bagi organisasi RISMA Al-Falah. Faktor pendukungnya ialah brand dari nama besar Al-Falah sendiri. Penjelasan lain dari narasumber 2 ialah faktor eksternal sosial berupa dukungan dari masyarakat sekitar lokasi Masjid Al-Falah dan teknologi yang sudah mumpuni dan terkendali oleh Al-Falah bertanggung jawab.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang ada di dalam perencanaan SDM ialah para anggota atau karyawan yang ada di suatu perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjadi penggerak dalam proses mewujudkan tujuan perusahaan. Adanya sistem perencanaan SDM ini, para anggota atau karyawan dapat diawasi dan dilatih untuk menambah kualitas kuantitas diri mereka serta membantu mencapai tujuan organisasi.

3. Sumber Daya Manusia

a. Kriteria Sumber Daya Manusia untuk Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia di RISMA Al-Falah

47

nya, jadi KADIVnya itu mengumumkan ke groupnya, siapa yang mau apa jadi panitia (...)” (N2, Kamis 18 Juni 2020)

“Secara garis besar ya dari antusias dan berkontribusi. Dia aktif mengikuti agenda bisa diamanahi untuk ikut menyusun proemas. Jadi dia yang emang benar-benar untuk aktif. (...) Biasanya dilihat dari aktifitasnya, amanahnya selama mengikuti proemas, dan antusiasme yang bersangkutan giat atau rajinnya dalam mengikuti proemas (Rabu 06 Mei 2020)

aktifitasnya, amanahnya selama mengik
remas, dan antusiasme yang bersangkutan
giat atau rajinnya dalam mengikuti proke
Rabu 06 Mei 2020)

aktifitasnya, amanahnya selama mengik
remas, dan antusiasme yang bersangkutan
giat atau rajinnya dalam mengikuti proke
Rabu 06 Mei 2020)

Narasumber 4 dan 2 memberikan penjelasan pemilihan anggota RISMA untuk kepanitiaan bag atau agenda kegiatan. Dilanjutkan dengan narasumber 3 tentang kriteria anggota RISMA dijadikan panitia program kerja RISMA Al-Falah. yang diperlukan dalam kepanitiaan adalah dilihat selama berkontribusi di RISMA dan memiliki rasa mengikuti segala macam program kerja. Kriteria ini anggota yang dipilih dapat memegang amanah dan program kerja yang dijalankan.

b. Permintaan Sumber Daya Manusia di RISMA Al-Falah

Segala rencana yang dikerjakan oleh anggota RISMA harus didukung dengan sarana dan prasarana yang mereka butuhkan.

“Buka *volunteer* dari luar gitu nggak pernah sih Mbak, tapi pernahnya itu kayak apa ya, acaranya saat ada acara kajian yang itu, kerjasama gitu lho Mbak antara remas sama organisasi lain. Jadi ya itu baru pernah sama kita. Tapi kalo untuk acara remas sendiri tuh belum pernah buka *volunteer* dari luar. (...) Alasannya saat ini sih karena apa, SDM-nya remas tuh udah banyak gitu lho Mbak. Jadi pakai SDM anggota itu udah cukup gitu lho Mbak (...) Anggota remasnya itu juga nggak boleh banyak-banyak gitu loh. Sudah ditentukan sama pihak yayasan itu, cuma segini aja dari remasnya soalnya sudah ada karyawan yang bantu (...)”.

(N2, Kamis 18 Juni 2020)

“(...) Alhamdulillah selama ini kita berusaha maksimalin

(N2, Kamis 18 Juni 2020)

“(…) Alhamdulillah selama ini kita berusaha maksimalin temen-temen yang ada, karna di RISMA sendiri anggotanya cukup banyak dan untuk volunteer kayaknya masih belum (…)” (N4, Senin 31 Agustus 2020)

“Kalau sejauh ini yang saya ketahui, belum pernah sih Mbak. Karena biasanya kalau misal ada agenda kajian yang cukup besar gitu itu dibantunya juga sama takmirnya. (...) Karena memang kalau dari kualitas sendiri kan dari teman-teman pengurusnya juga lumayan banyak ya Mbak ya”. (N5, Selasa 1 September 2020)

organisasi RISMA Al-Falah sudah cukup dengan jumlah SDM terpenuhi. Mengetahui prediksi kebutuhan dan permintaan perencanaan SDM tersebut dapat dijadikan acuan evaluasi. Ev bagian dari tinjauan melakukan *review* dan penilaian masing-m anggota.

“Untuk evaluasi, mungkin pada teknis wawancara wawancara ya mungkin karena secara plani seharusnya wawancara tatap muka, namun karna pan akhirnya dilaksanakan dengan onlen ya dengan online. (...) Ada yang sinyalnya bermasalah, ada koneksi internetnya bermasalah, ya itu yang menjadi c selama wawancara online itu (...) Ya berpengaruh untuk pembentukan dan proses kaderisasi selanjutr

“Untuk evaluasi, mungkin pada teknis wawancara pada wawancara ya mungkin karena secara planningan seharusnya wawancara tatap muka, namun karena pandemic akhirnya dilaksanakan dengan online ya dengan media online. (...) Ada yang sinyalnya bermasalah, ada yang koneksi internetnya bermasalah, ya itu yang menjadi catatan selama wawancara online itu (...) Ya berpengaruh juga untuk pembentukan dan proses kaderisasi selanjutnya, di

“(…) Untuk evaluasinya lebih ke merevisi model pengkaderannya. Kemudian kalau untuk di prokernya sih lebih ke teknisnya itu Mbak mungkin yang seperti waktunya, agenda, itu apa *timeline* molor seperti itu (…).” (N5, Selasa 1 September 2020)

organisasi.³³ Sesuai dengan teori tersebut, peneliti menerangkan bahwa pembentukan calon-calon kader yang dijelaskan oleh narasumber sesuai dengan teori mengenai kuantitas karyawan, keahlian dan keterampilan yang tepat. Kesimpulannya adalah bahwa adanya perencanaan SDM ini untuk menciptakan calon kader untuk masa depan bagi RISMA Al-Falah.

b. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia bagi RISMA Al-Falah

Menurut narasumber 1, 4, dan 5 manfaat dari perencanaan SDM ialah untuk mengembangkan ide, gagasan dan meningkatkan kapasitas. Dan dari sudut pandang tersebut, para anggota ditempatkan di posisi-posisi yang cocok sesuai dengan kemampuan mereka. Kesesuaian penempatan posisi ini akan semakin meningkatkan kinerja anggota di masing-masing bidangnya. Narasumber menjelaskan bahwa dengan ditempatkan di posisi yang sesuai, anggota RISMA dapat membantu proses agenda kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar dan kondusif.

b. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia bagi RISMA Al-Falah

Dalam hal ini, salah satu teori menurut Zaenal ialah manfaat yang dapat diperoleh dari perencanaan SDM yang baik yaitu peningkatan efektivitas kerja dikarenakan karyawan yang dimiliki mampu memenuhi kebutuhan organisasi³⁴. Keterangan narasumber memiliki pengertian yang sama dengan teori tersebut. Kesamaannya ialah bahwa manfaat sistem perencanaan SDM RISMA Al-Falah

³⁴ Ibid. Hal. 33

tahapan perencanaan SDM ini juga akan memberikan gambaran jelas dalam penyusunan dan proses yang direncanakan untuk anggota. Sebuah sistem perencanaan SDM yang baik memiliki landasan atau tahapan-tahapan yang harus ditempuh.

a. Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia RISMA Al-Falah

Penyusunan perencanaan SDM yang dimaksud di sini adalah pemetaan sumber daya manusia dalam RISMA Al-Falah. Pemetaan kapasitas SDM di sini merujuk pada kemampuan dan jumlah anggota. Proses pertama yang dijelaskan ialah rekrutmen. Langkah rekrutmen ini sama dengan kita menyiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang ada di organisasi RISMA Al-Falah.

Narasumber 1 dan 2 menjelaskan tentang jumlah anggota yang merekrut di RISMA Al-Falah. Total jumlah anggota RISMA Al-Falah adalah kurang lebih sekitar 50 orang, ditambah dengan jumlah anggota rekrutmen tahun 2020 sekitar kurang lebih dari 20 orang.

tahapan perencanaan SDM ini juga akan membe

pemetaan sumber daya manusia dalam RISMA Al-Falah. Pemetaan kapasitas SDM di sini merujuk pada kemampuan dan jumlah anggota. Proses pertama yang dijelaskan ialah rekrutmen. Langkah rekrutmen ini sama dengan kita menyiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang ada di organisasi RISMA Al-Falah.

Narasumber 1 dan 2 menjelaskan tentang jumlah anggota yang merekrut di RISMA Al-Falah. Total jumlah anggota RISMA adalah kurang lebih sekitar 50 orang, ditambah dengan jumlah para anggota rekrutmen tahun 2020 sekitar kurang lebih dari 20 orang. Di

pemetaan sumber daya manusia dalam RISMA Al-Falah. Pemetaan

Narasumber 1 dan 2 menjelaskan tentang jumlah anggota yang merekrut di RISMA Al-Falah. Total jumlah anggota RISMA adalah kurang lebih sekitar 50 orang, ditambah dengan jumlah para anggota rekrutmen tahun 2020 sekitar kurang lebih dari 20 orang. Di dalam proses rekrutmen ini, anggota baru akan mengisi formulir data dan memilih dua pilihan divisi yang diminati. Status untuk anggota baru dinamakan Ashabul Falah.

Setelah proses rekrutmen ialah melakukan seleksi. Seleksi dilakukan untuk memetakan kapasitas sumber daya manusia. Seleksi ini bisa diibaratkan ke dalam bentuk wawancara. Tahapan wawancara ini dilakukan untuk memahami sisi-sisi karakteristik dari para SDM agar dapat ditentukan posisi-posisi yang tepat bagi masing-masing individunya. Seperti penjelasan dari narasumber 1,2, dan 3 bahwa seleksi ini dilihat melalui kontribusi Ashabul Falah

b. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia RISMA Al-Falah

Sesuai dengan keterangan dari narasumber 1, 2, 3, dan 5 bahwa yang berhak merencanakan dan menyusun perencanaan SDM RISMA Al-Falah ialah BPH dan seluruh KADIV. Proses berjalannya perencanaan SDM di RISMA Al-Falah ialah pengkaderan dan pelatihan di program kerja. Proses perencanaan SDM pengkaderan berada di bawah wewenang Divisi KPSPDM. Proses perencanaan SDM dalam segi pelatihan melalui program kerja berada di bawah wewenang Divisi Kharisma. Narasumber 4 dan 3 mengatakan adanya agenda dalam perencanaan SDM seperti Sirah Nabi, Sirah Sahabat, dan Kajian Adab.

- 1) Aktualisasi Prinsip Penjagaan.
- 2) Aktualisasi dari Prinsip Pengkaderan Segi Mentoring.
- 3) Aktualisasi dari Prinsip Pengembangan.

proses online ini berupa *live streaming* melalui *zoom*. Kegiatan dari tiga prinsip pengkaderan bergilir dengan mengurangi jumlah anggota dari sebelum pandemic dan dijadwalkan.

Dikatakan menurut teori Jackson dan Schuler sumber daya manusia yang tepat membutuhkan tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan manusia menurut organisasi modern.³⁵ Teori tersebut keterangan narasumber mengenai segala perencanaan SDM RISMA Al-Falah. Tiga prinsip yang dipegang oleh Divisi KPSDM dan program sosial yang dipegang oleh Divisi Kharisma merupakan langkah yang berkaitan dengan aktivitas perencanaan tahapan implementasi perencanaan SDM berupa bentuk latihan dan pengembangan bagi para anggota.

tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan manusia menurut organisasi modern.³⁵ Teori tersebut memberikan penjelasan narasumber mengenai segala proses perencanaan SDM RISMA Al-Falah. Tiga prinsip yang dipegang oleh Divisi KPSDM dan program kemandirian sosial yang dipegang oleh Divisi Kharisma merupakan langkah yang berkaitan dengan aktivitas perencanaan. Tahapan implementasi perencanaan SDM berupa bentuk latihan dan pengembangan bagi para anggota.

³⁵ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013). Hal. 34

TABEL PROGRAM KERJA 2019

NO	NAMA KEGIATAN	PELAKSANAAN	WAKTU	TEMPAT	SASARAN	KET
1	Rambu Emergency Masjid Al Falah SBY	-	-	-	-	✓
2	Pengecekan Berkala Obat-obatan RISMA	-	-	-	-	✓
3	Suaraku untuk TUNANETRA	AGUSTUS	-	-	Anggota Risma & Umum (Pemuda)	
4	FAT (First Aid Training)	SEPTEMBER	Pekan ke 4 Ahad, 28 Juli 2018	R. Darussalam Bawah	Anggota Risma & Umum (Pemuda)	
5	FOOD For Family	3 BULAN SEKALI	-	-	Masyarakat sekitar MAF	

Gambar berikut adalah tabel data program kerja RISMA Al-Falah tahun 2019

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Manusia di RISMA Al-Falah

Faktor dalam perencanaan sumber daya manusia menj yang perlu diperhatikan. Dari faktor inilah RISMA Al-Falah menjalankan strategi organisasinya. Proses perencanaan SI RISMA Al-Falah dipengaruhi oleh adanya faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya narasumber 2, 3, dan 5 me

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Manusia di RISMA Al-Falah

Faktor dalam perencanaan sumber daya manusia menjadi hal yang perlu diperhatikan. Dari faktor inilah RISMA Al-Falah menjalankan strategi organisasinya. Proses perencanaan SDP RISMA Al-Falah dipengaruhi oleh adanya faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya narasumber 2, 3, dan 5 memberikan keterangan yaitu dari faktor pendukung berupa ide dan *skill* anggota, anggaran dana dari yayasan, serta jumlah anggota yang banyak. Beberapa faktor tersebut merupakan faktor internal yang segi anggaran dan sumber daya manusia. Kiggunda mengemukakan bahwa faktor-faktor internalnya meliputi: sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, marketing dan pasar, serta manajemen pelaksanaan.³⁶ Sedangkan

³⁶ Sri Larasati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CV Budi Utama. 2018) hal. 31

mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan (Dharma 2020).³⁸ Dari teori tersebut menjelaskan tentang tingkat karyawannya yang juga merujuk pada kriteria anggota RISMA Al-Falah dari segi keaktifan, semangat, kontribusi dan syarat penting lainnya. Dengan satu fungsi yang sama yaitu agar dapat menjalankan aktivitas yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan organisasi RISMA Al-Falah.

b. **Permintaan Sumber Daya Manusia di RISMA Al-Falah**

Mengetahui kebutuhan dari perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk mensuplai permintaan yang datang. Hal ini sangat penting untuk mengetahui mempersiapkan strategi dalam jangka panjang, agar permintaan sesuai dengan kebutuhan organisasi RISMA Al-Falah Surabaya.

b. **Permintaan Sumber Daya Manusia di RISMA Al-Falah**

Seperti penjelasan narasumber 1 bahwa kebutuhan dan permintaan SDM dapat dilihat dari hasil evaluasi dan pengawasan para pengurus RISMA Al-Falah terhadap anggota-anggotanya. Penjelasan dari narasumber 3 dan 4, bahwa dalam memprediksi kebutuhan jumlah anggota panitia program kerja disesuaikan dengan kekosongan posisi dari devisi yang memegang agenda tertentu. Sudut pandang dalam memprediksi ini ialah melihat dari kekurangan dan kelebihan dari anggota-anggotanya. Dilakukan

62

kendala dalam jumlah anggota RISMA, khususnya dalam setiap kegiatan agenda. RISMA belum pernah *volunteer* dalam setiap agendanya. Maksud dari narasumber ialah jumlah anggota RISMA sudah memenuhi kebutuhan secara kuantitas.

Menurut Griffin, agar perilaku seorang individu dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dengan organisasi.³⁹ RISMA Al-Falah telah mempertimbangkan masalah jumlah anggota RISMA untuk mengetahui tidaknya peningkatan kemampuan dan produktivitasnya. Jika dirasa perlu, maka harus melakukan pengembangan baru untuk menciptakan potensi terhadap seluruh anggota mengacu pada evaluasi anggota.

Menurut Griffin, agar perilaku seorang pekerja sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.³⁹ RISMA Al-Falah telah mempertimbangkan tentang masalah jumlah anggota RISMA untuk mengetahui perlu atau tidaknya peningkatan kemampuan dan produktivitas SDMnya. Jika dirasa perlu, maka harus melakukan pengembangan dan pelatihan baru untuk menciptakan potensi terhadap seluruh anggota. Hal ini mengacu pada evaluasi anggota.

³⁹ Muhammad Busro. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018) Hal. 52

PENUTUP

Berdasarkan hasil pemaparan tentang implememtasi perencanaan sumber daya manusia pada Remaja Masjid Al-Falah tersebut, peneliti berhasil mendapatkan data yang dibutuhkan. Penerapan perencanaan sumber daya manusia yang ada di RISMA Al-Falah pada umumnya adalah dengan pengkaderan SDM dan pelatihan melalui program kerja organisasi. Bentuk penerapan tersebut bertujuan untuk menciptakan calon-calon kader bagi organisasi RISMA Al-Falah. Adanya tujuan tersebut bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan anggota dan membantu memperlancar program kerja RISMA Al-Falah. Berdasarkan tujuan tersebut RISMA Al-Falah memakai sistem perencanaan SDM dalam bentuk pengkaderan dan pelatihan dengan program kerja. Adapun beberapa hal yang harus disusun terlebih dahulu untuk menuju penerapan perencanaan SDM RISMA Al-Falah. Hal pertama yang disiapkan adalah perekrutan anggota, kemudian memprediksi kebutuhan SDM, dan yang terakhir pemetaan anggota RISMA.

65

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J. (2017). Penetapan Tujuan Dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 01, Th VIII.
- Al-Qaradhwawi, Y. (2000). *Tuntunan Membangun Masjid*. Jakarta: Gema Insani.
- Andi, S. d. (2018). Manajemen Pengelolaan Masjid Dan Remaja Masjid Di Kota Palopo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 1, No. 1.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Firdianti, A. (2018). *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. Yogyakarta: CV GRE PUBLISHING.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Julius, L. d. (2010). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Rekrutmen Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No.1.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kresno, E. M. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bidang Kesehatan*. Depok: RAJAGRAFINDO.
- Kusuma, A. (2010). Peran Remaja Masjid Al-Falah Surabaya Dalam Memajukan Umat Islam Di Bidang Kepemudaan Di Era 80-an. *Skripsi Ilmu Sejarah Dan Peradaban Islam*, hal. 57.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marjumi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV Sah Media.
- Mi'rojul, M. (2019). Manajemen Strategi Rekrutmen Imam Di Masjid Al-Falah Darmo Surabaya. *Skripsi Manajemen Dakwah*, hal. 7.
- Niko Pahlevi, S. d. (2014). Meningkatkan Fungsi Masjid Melalui Reformasi Administrasi (Studi Pada Masjid Al-Falah Surabaya). *Jurna Administrasi Publik*, Vol. 2, No. 2.
- Ray, J. A. (2007). *The Science Of Success*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Robert Tua, S. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Roedjinandari, B. S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Destinasi Pariwisata*. Malang: Anggota IKAPI Universitas Negeri Malang.
- Semara, I. M. (2012). *Perencanaan dan Perancangan Hotel*. Yogyakarta : Dee Publish.
- Sisca, E. C. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, S. S. (2019). Peran Manajemen Organisasi Remaja Masjid Dalam Membentuk Karakter Remaja. *Jurna Ilmiah Ilmu-ilmu Keislaman*, Vol. 06, No. 12.
- Susila, I. (2012). *Implementasi Dimensi Pelayanan Publik Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutadji. (2012). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsudin. (2017). Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idarah*, Vol. 01, No. 01.
- Umar, H. (2002). *Strategic Management*. Yogyakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widajanti, E. (2007). Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 07, No. 02.